

ПРОБЛЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Социально-психологический климат можно определить, как интегральную характеристику системы межличностных отношений в группе, отражающую комплекс решающих психологических условий, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития [1]. Социально-психологический климат трудового коллектива – это социально обусловленная, относительно устойчивая система отношений его членов к коллективу как к целому [2]. Социально-психологический климат играет одну из ключевых ролей в любой организации, поскольку он влияет на успешность деятельности как отдельного сотрудника, так и всего коллектива в целом, от него также зависит, как будет протекать процесс трудовой деятельности. Необходимо ответить, что самое серьёзное влияние социально-психологический климат оказывает на результаты трудовой деятельности.

Темп жизни современного общества ускоряется с каждой минутой, и необходимо всегда успевать за всеми происходящими изменениями. В этом плане трудовая деятельность не является исключением, поскольку постоянно возрастают требования к уровню включённости каждого работника в данный вид человеческой деятельности. Каждый из нас прекрасно понимает, что успех любой организации или предприятия будет напрямую зависеть от того, какой социально-психологический климат будет царить в коллективе. Именно этим обусловлен тот факт, что в современном обществе всё больше уделяется внимание этому важнейшему аспекту.

При изучении данной проблемы мы можем столкнуться с рядом трудностей. Одна из первых возникает на стадии выбора метода изучения: в рамках изучения данной проблемы мы можем применять как качественную, так и количественную стратегию, при этом выбор зависит от специфики организации, в которой будет проводиться исследование. Самым важным здесь является выбор наиболее подходящего метода, который бы помог осуществить хорошее результативное исследование. Вторая трудность, с которой можно столкнуться, кроется на этапе разработки инструментария. Его необходимо составить таким образом, чтобы к нему нельзя было предъявить обвинения в провокационности. В первую очередь это касается разработки анкеты, хотя в большинстве случаев проблема провокационности возникает всё равно, ведь изучение социально-психологического климата в трудовом коллективе имеет свою особую специфику. Так, зачастую руководство какой-либо организации или предприятия может отказать в проведении исследования, мотивируя это тем, что определённые вопросы некорректны, однако именно эти вопросы являются самыми значимыми в изучении данной проблемы. Причина отказа чаще всего лежит на поверхности: данные респондентами ответы могут отражать определённые негативные ситуации, а также выявить слабые места, связанные с управлением и организацией работы коллектива. В ходе исследования, которое проводилось нами в ноябре 2013 года, мы столкнулись с отказом одного из предприятий города Екатеринбурга в содействии проведения исследования. Руководство требовало изменить большую часть инструментария (анкеты), конкретно указывая, какие вопросы, по их мнению, являются неуместными. Как оказалось, это были вопросы, представляющие наибольшую значимость для исследования.

Ещё одной трудностью, с которой можно столкнуться при изучении данной темы, является достоверность полученных данных. Респонденты зачастую склонны приукрашивать ответы, а учитывая специфику данной

проблемы, здесь этого избежать практически невозможно. В проведенном нами исследовании, о котором уже упоминалось выше, мы столкнулись и с этой проблемой. Многие сотрудники, опасаясь санкций со стороны руководства, вплоть до увольнения работы, приукрашивали реальную картину происходящего в своей организации, несмотря на тот факт, что анкета являлась анонимной. Та же самая проблема может возникнуть, например, и в ходе глубинного интервью, когда респондент может точно так же приукрашивать реальную ситуацию в организации. Учитывая все трудности, с которыми приходится сталкиваться при изучении данной проблемы, возникает вопрос, каким образом их можно минимизировать.

Возможно, что одним из оптимальных методов может стать метод включенного наблюдения, хотя и при использовании данного метода можно столкнуться с рядом трудностей. Однако очевидным представляется то, что данный метод предоставляет наиболее широкий охват и в конечном итоге возможно получение более достоверных и полных данных по изучаемой проблеме.

Литература

1. Кондратьев М.Ю. Ильин В.А. Азбука социального психолога-практика. Электронный ресурс // URL: <http://psychlib.ru/mgppu/KAS/KAS-001.HTM#> Дата обращения 3.11.2013
2. Черпакова Н.В., Чугункин С.А. Социально-психологический климат как неотъемлемая часть трудового процесса в коллективе // URL: <http://medconfer.com/node/1146> Дата обращения 25.12.2013